

# ARTIKEL\_IKA\_NURUL\_HIDAYAH\_ fix3.docx

*by*

---

**Submission date:** 27-Apr-2021 12:58PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1571142598

**File name:** ARTIKEL\_IKA\_NURUL\_HIDAYAH\_fix3.docx (48.3K)

**Word count:** 4144

**Character count:** 27914

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement Karyawan Rsu Al-Islam H.M. Mawardi Di Krian Sidoarjo [The Effect Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture And Perceptions Of Organizational Support On Employee Engagement Of The Employees Of The Al-Islam H.M Mawardi Hospital Sidoarjo].**

Ika Nurul Hidayah<sup>1)</sup>, Dewi Komala Sari<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: ika150.manajemena2@gmail.com

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of transformational leadership style, organizational culture and perceptions of organizational support on employee engagement of the employees of the Al-Islam H.M Mawardi Hospital Sidoarjo. This research is a quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 107 respondents to the employees of the Al-Islam H.M Mawardi Hospital Sidoarjo. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), partial correlation coefficient, t test, F test, and classical assumption test using the SPSS application program version 18.0. This primary data was obtained through a questionnaire measuring using a Likert scale which tested the validity and reliability of the data declared valid and reliable. Al-Islam H.M Mawardi Hospital Sidoarjo. The results of this study prove that transformational leadership style affects employee engagement, organizational culture affects employee engagement, perceptions of organizational support for employee engagement. Transformational leadership style, organizational culture, perceptions of organizational support simultaneously affect employee engagement.*

**Keywords** – *Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Perceptions Of Organizational Support, Employee Engagement*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap employee engagement pada karyawan Rumah Sakit Al-Islam H.M Mawardi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 107 responden yaitu pegawai Rumah Sakit Al-Islam H.M Mawardi Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), koefisien korelasi parsial, uji t, uji F, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 18.0. data primer ini diperoleh melalui kuesioner yang pengukuran menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel Rumah Sakit Al-Islam H.M Mawardi sidoarjo. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap employee engagement, budaya organisasi berpengaruh terhadap employee engagement, persepsi dukungan organisasi terhadap employee engagement. Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap employee engagement.*

**Kata Kunci** - *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Employee Engagement*

**How to cite:** Ika Nurul Hidayah, Dewi Komala Sari (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Rumah Sakit Al-Islam H.M Mawardi. *IJCCD 1 (1)*. doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis era millennial sekarang ini berkembang sangat pesat. Persaingan yang semakin pesat membuat organisasi perlu melakukan inovasi agar bisa berkompetisi dengan organisasi lain. Untuk mendukung kemajuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan keterikatan (*engagement*) karyawan sebagai sumber daya manusia dimana sumber daya manusia sudah tidak lagi di anggap sebagai penunjang melainkan sebagai sumber keberhasilan suatu organisasi

Karyawan yang mempunyai Sikap *engaged* akan selalu bersemangat dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, mampu membangun kerja sama dengan rekan karyawan lainnya, selalu melakukan inovasi terhadap organisasinya, dan akan selalu meningkatkan kinerjanya [1]. Keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dapat dilakukan dengan adanya dukungan dari gaya kepemimpinan organisasi sehingga dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan nya [2].

Keterikatan karyawan dapat dibentuk pula dengan budaya organisasi. Budaya memberikan peran penting dalam kehidupan organisasi. Adanya suatu budaya organisasi menciptakan nilai positif untuk tumbuhnya keterikatan karyawan kepada organisasi tempat dia bekerja [3]. Persepsi Dukungan yang diberikan organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan waktu dan tenaganya dalam bekerja sehingga keterikatan karyawan terhadap organisasi nya bisa tercapai. [4]

Rumah sakit ini adalah Rumah Sakit Swasta yang dimiliki oleh Yayasan Perguruan Al-Islam (YAPALIS) Krian yang berasal dari hibah sebuah Balai Pengobatan Islam (BAPI) oleh keluarga Bapak H.M. Mawardi. Peran seorang pemimpin dalam rumah sakit sangatlah membantu kelancaran dalam pekerjaan karyawan. Pemimpin selalu memberi arahan dan motivasi kepada karyawan nya. Pemimpin juga bisa menghargai aspirasi dan pendapat karyawan nya dengan baik. Adanya *employee engagement* diharapkan dapat membantu meningkatkan pelayanan mutu kesehatan di rumah sakit tersebut. Pihak manajemen juga selalu memberikan dukungan kepada semua karyawan agar karyawan memiliki ras *engaged* terhadap organisasi.

Berdasarkan teori [5] seorang pemimpin yang transformasional adalah seorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi sehingga dapat meningkatkan rasa *employee engagement*. Berdasarkan teori [6] menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan, serta kemauan, kemampuan, dan kesediaan meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga hal itu akan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi. sedangkan berdasarkan teori menurut Wayne dalam Robbins [7] persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada pegawai dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan pegawai.

Berdasarkan semua teori pendukung yang menyatakan adanya pengaruh semua variabel yang digunakan, hal itu berbanding terbalik dengan kondisi lapangan yang terjadi. Rasa *employee engagement* pada perawat di rumah sakit tersebut kurang optimal. Alasan pegawai keluar karena merasa sudah tidak nyaman lagi, ada kesempatan untuk kerja ditempat lain, dan beban kerja yang dipikul membuat pegawai cepat merasakan stress kerja sehingga memicu terjadinya turnover.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *employee engagement*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*?
3. Apakah Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* ?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dijabarkan, maka tujuan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement*.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan/ bersama-sama dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi.

## II. METODE

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam H.M Mawardi. Tepatnya di Jl. Kyai Mojo Krian Sidoarjo. Rumah sakit ini berada di bawah naungan yayasan

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [8]. Populasi target dalam penelitian ini adalah 297 karyawan Rumah Sakit Islam H.M Mawardi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [8] Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi sesuai dengan tujuan penelitian. Karakteristik responden yang diambil pada penelitian ini yaitu responden perawat di RSU AL-ISLAM H.M. MAWARDI yaitu sebanyak 107 Perawat.

### 3. Jenis Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Adapun sumber data penelitian terbagi dalam 2 jenis yaitu data primer yang berasal dari data responden mengenai Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, *Persepsi dukungan organisasi terhadap Employee Engagement* di Rumah Sakit Islam H.M Mawardi. data sekunder berasal dari RSU Al-Islam H.M. Mawardi disertai dengan stuktur organisasi, *company profil*, visi dan misi, data dan jumlah perawat.

### 4. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- 1) Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.
- 2) Budaya organisasi ( $X_2$ ) merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi
- 3) Persepsi dukungan organisasi ( $X_3$ ) adalah keyakinan Secara kompleks yang dikembangkan karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada pegawai dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan pegawai.
- 4) *Employee Engagement* keterikatan kerja ( $Y$ ) adalah keadaan berfikir secara positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan ketertikatan.

### 5. Indikator

Berikut ini merupakan indikator penelitian dan tingkat pengukurannya :

**Indikator Variabel Penelitian**

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) Robbins (2016)	a) Kharisma b) Inspirasional c) Stimulasi intelektual d) Perhatian secara individual	Interval
2	Budaya Organisasi menurut Robbins dalam Nahwawi (2017)	a) Inovasi b) Perhatian terhadap detail c) Beorientasi pada hasil d) Berorientasi pada manusia e) Berorientasi pada tim f) Agresif g) Stabil	Interval
3	Perceived Organizational Support ( $X_3$ ) Dalam Rhoades & Eisenberger (2012)	a) Keadilan b) Dukungan pemimpin c) Penghargaan organisasi d) kondisi kerja	Interval

4	<i>Employee Engagement</i> Schaufeli dan Bakker dalam Kartono (2017)	a) <i>Vigor</i> (Semangat) b) <i>Dedication</i> (Dedikasi) c) <i>Absorption</i> (Keterikatan)	Interval
---	--	---	----------

#### 6. Metode Pengambilan Data

Pengambilan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuesioner atau angket.

#### 7. Metode Analisis data

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang tertuang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = *Employee engagement*  
a = Intersep atau konstanta  
b<sub>1</sub> = koefisien regresi X1  
b<sub>2</sub> = koefisien regresi X2  
b<sub>3</sub> = koefisien regresi X3  
X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan transformasional  
X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi  
X<sub>3</sub> = persepsi dukungan organisasi  
e = *Standart Error* (tingkat kesalahan)

#### 8. Pengujian Data

Pengujian data dilakukan melalui pengujian Asumsi Klasik, dimana model regresi linier yang baik jika memenuhi kriteria

- 1) uji Normalitas,
- 2) uji Multikolinieritas
- 3) uji Heteroskedasitas
- 4) uji Linieritas
- 5) uji Autokorelasi

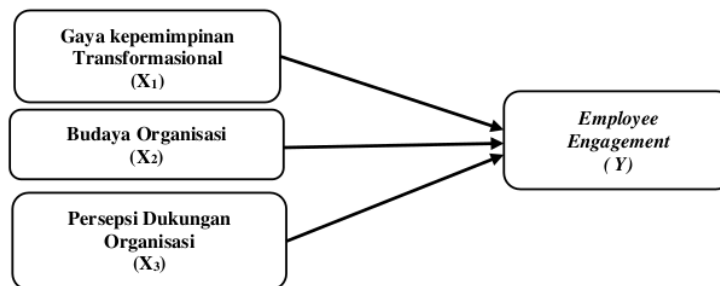
#### 9. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan. Ada empat jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu

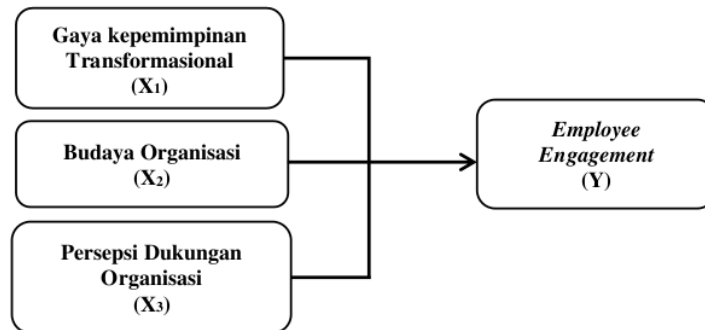
- 1) uji Parsial (uji t)
- 2) uji Simultan (uji F)
- 3) koefisien korelasi berganda (R)
- 4) koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>)

#### 10. Kerangka Konsep

kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1  
Kerangka konseptual secara parsial



Gambar 1.2  
Kerangka konseptual secara simultan

### 11. Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement*

H2 : Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement*

H3 : Persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Employee Engagement*

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, Persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	,933	1,527		,611	,543		
	Gaya_Kep_Trans	,182	,075	,089	2,414	,018	,319	3,133
	Budaya_organisasi	,186	,083	,182	2,240	,027	,066	5,109
	Persepsi_Dukungan_organisasi	1,064	,083	,866	12,799	,000	,095	0,511

a. Dependent Variable: Employee\_engagement

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Dari tabel di atas yang dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,933 + 0,182X_1 + 0,186X_2 + 1,064X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 0,933. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) maka nilai variabel terikat yaitu *Employee Engagement* ( $Y$ ) tetap konstan sebesar 0,933.
- Nilai koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0,182
- Nilai koefisien Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,186
- Nilai koefisien regresi dari Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) s



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,933	1,527		,611	,543
	GAYA KEP TRANS	,182	,075	,089	2,414	,018
	BUDAYA ORGANISASI	,186	,083	,182	2,240	,027
	PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI	1,064	,083	,866	12,799	,000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

#### a. Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,414, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,659. ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,414 > 1,659$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,018$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement*.

#### b. Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Budaya Organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,240 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,659. ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,240 > 1,659$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,027$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement*.

#### c. Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ )

Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  12,799 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,659. ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 12,2799 > 1,659$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,00 < 0,000$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Employee Engagement*.

### a. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3654,920	3	1218,307	730,142	,000 <sup>a</sup>
	Residual	171,865	103	1,669		
	Total	3826,785	106			

a. Predictors: (Constant), Persepsi\_Dukungan\_organisasi, Gaya\_Kep\_Trans, Budaya\_organisasi

b. Dependent Variable: Employee\_engagement

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

$F_{hitung}$  sebesar 730,142 sedangkan hasil  $F_{tabel}$  distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 2,69. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $730,142 > 2,69$ ). Maka ada alasan yang kuat bahwa pada  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ( $0,00 < 0,05$ ). Maka untuk  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

### b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi berganda (R) :

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,977 <sup>a</sup>	,955	,954	1,292	1,676	

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, GAYA KEP TRANS, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: Employee Engagement

variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat. nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,977 atau mendekati 1, artinya semakin mendekati 1 maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat.

### c. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variabel bebas.

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,977 <sup>a</sup>	,955	,954	1,292	1,676	

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, GAYA KEP TRANS, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber : Output Data SPSS, 18.0

besarnya Adjusted R Square sebesar 0,954. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu *Employee Engagement* (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 95,4%.

### a. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui aplikasi data *SPSS Statistic 18.0*. Variabel Gaya kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, persepsi Dukungan organisasi terhadap *Employee Engagement* adalah sebagai berikut :

#### 1. Hipotesis Pertama : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan analisa data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional adapun pengaruhnya positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin mampu mencari solusi saat memecahkan persoalan dengan perspektif baru, selain itu pemimpin juga dapat menumbuhkan kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mampu memelihara kontak *face to face* dan melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan. Dengan demikian bahwa dapat dinyatakan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* pada perawat RS Al-Islam H.M Mawardi.

Hal ini sesuai dengan teori [9] mengemukakan bahwa pemimpin transformasional cenderung mencurahkan perhatiannya kepada kebutuhan untuk pengembangan diri akan persoalan-persoalan yang mereka hadapi dengan membantu mereka memberikan sudut pandang yang lain dari masalah lama mereka dengan cara-cara baru dan mereka juga mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut mereka untuk mengeluarkan upaya extra demi mencapai sasaran yang telah dibuat. Pada kondisi ini dapat meningkatkan rasa *employee engagement*.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian [10] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan [11] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*.

#### 2. Hipotesis kedua : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*. Hal ini dikarenakan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa ada pimpinan. Organisasi juga memberikan kesempatan dan peluang untuk karyawan mengikuti promosi jabatan. Serta karyawan selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-



tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Sehingga hal itu akan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori [6] yang menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan, serta kemauan, kemampuan, dan kesediaan meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan [13] yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

### 3. Hipotesis Ketiga : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement*

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwasannya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan selama bekerja di rumah sakit ini. Pemimpin juga memperlakukan karyawan secara terhormat dan manusiawi, serta karyawan ditempatkan diposisi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan maka hal itu akan meningkatkan rasa *employee engagement*.

Teori [7] menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan secara kolektif dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi kepada pegawai dilihat dari pengabdian organisasi terhadap kontribusi dan perhatian organisasi terhadap kehidupan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan. Penelitian yang juga dilakukan [15] menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang.

### 4. Hipotesis Kedua : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement*

Hasil pengolahan data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan dan secara positif serta signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi bersamasama, maka akan meningkatkan nilai variabel *employee engagement*. Gaya kepemimpinan transformasional yang kuat, budaya organisasi yang sesuai dengan karyawan serta dukungan organisasi terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka maka dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) di RS Al-Islam H.M Mawardi Krian. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin mampu mencari solusi saat memecahkan persoalan dengan perspektif baru, selain itu pemimpin juga dapat menumbuhkan kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mampu memelihara kontak *face to face* dan melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan. Dan juga semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*. Hal ini dikarenakan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tanpa ada pimpinan. Organisasi juga memberikan kesempatan dan peluang untuk karyawan mengikuti promosi jabatan. Serta karyawan selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Sehingga hal itu akan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasi.

Hal ini dikarenakan organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan selama bekerja di rumah sakit ini. Pemimpin juga memperlakukan karyawan secara terhormat dan manusiawi, serta karyawan ditempatkan diposisi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan maka hal itu akan meningkatkan rasa *employee engagement*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian [11] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*. Dan hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. selain itu didukung oleh penelitian [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan.

#### b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas hipotesis membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan RSU Al-Islam

H.M Mawardi. Adapun pengaruhnya positif dan signifikan, hal ini mempunyai arti jika semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di RSUD Al-Islam H.M Mawardi.

Hal ini dibuktikan [10] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*. Selain itu penelitian yang dilakukan [11] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*.

2. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan RSUD Al-Islam H.M Mawardi. Adapun pengaruhnya positif dan signifikan hal ini mempunyai arti jika dari hasil pengolahan data yang diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan [13] menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas hipotesis bahwasannya persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan organisasi selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan selama bekerja di rumah sakit ini. Pemimpin juga memperlakukan karyawan secara terhormat dan manusiawi, serta karyawan ditempatkan diposisi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi dukungan organisasi terhadap karyawan maka hal itu akan meningkatkan rasa *employee engagement*. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan. Penelitian yang juga dilakukan [15] menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang. Hasil pengolahan data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan dan secara positif serta signifikan terhadap *employee engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi bersama-sama, maka akan meningkatkan nilai variabel *employee engagement*. Gaya kepemimpinan transformasional yang kuat, budaya organisasi yang sesuai dengan karyawan serta dukungan organisasi terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka maka dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) di RSUD Al-Islam H.M Mawardi Krian.
4. Hubungan antara variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* sebagai variabel terikat sangat kuat dan searah. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi meningkat maka tingkat *employee engagement* RSUD Al-Islam H.M Mawardi semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian [11] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*. Dan hal ini dibuktikan oleh penelitian [12] bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* pegawai. Selain itu didukung oleh penelitian [14] bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap setiap perubahan keterikatan karyawan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini antara lain Rumah Sakit Al-Islam H.M Mawardi yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Semoga penelitian yang sederhana ini dapat menambah pengetahuan baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

### REFERENCES

- [1] Kartono, Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention Cetakan pertama, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017.
- [2] H. T. D. M. Handoko, Manajemen personalia dan sumber daya manusia cetakan ke duapuluh satu, vol. 3, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014, pp. 231-241.
- [3] I. U. p. D. M. M. Nahwawi, Budaya organisasi Kepemimpinan dan kinerja, Depok: Kencana, 2017.
- [4] Umam, Khaerul, perilaku organisasi, Bandung: CV Pustaka Setia, 2018.

- 
- [5] K. Cherry, "What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About.com Guide, retrieved," 2013.
- [6] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [7] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A, *Perilaku Organisasi* cetakan kelima, Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [8] Sugiyono, Prof. Dr, *metode Penelitian Manajemen*, Bandung: CV Alfabeta, 2016.
- [9] Robbins, P. Stephen, *Manajemen*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, Erlangga, 2016.
- [10] F. Rizkiana, "Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi budaya organisasi dengan employee engagement pada karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta,," 2011.
- [11] Yulianti, sinta & Eeng Ahman & Suwatno , pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal terhadap employee engagement, *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*: Vol 9 No 1, 2018.
- [12] Puspita, Endah & Dr jafar Sembiring, pengaruh faktor faktor budaya organisasi terhadap employee engagement karyawan di kantor wilayah PT Perusahaan listrik negara (PERSERO) Kalimantan Barat, e-proceeding of management: vol 3, No 3 ISSN : 2355-9357, 2016.
- [13] Atiqah T. Anugra, H. Romat Saragih , "pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement di PT Asuransi Jasa Indonesia cabang Bandung itel," *jurnal manajemen dan bisnis (ALMANA)*, vol. vol 2 No.3, 2018.
- [14] Montori, Mega. Adolfina, & Lucky O Dotulong, PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) BAGIAN DEPUTI BISNIS AREA MANADO, *Jurnal EMBA*: Vol.7 No.3, Hal. 4329-4338 ISSN 2303-1174, 2019.
- [15] Mustika, Silvia Indra & Kusti Rahardjo, PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR studi kasus (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*: Vol. 47 No.1 , 2017.

ORIGINALITY REPORT

---

13%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	5%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	4%
3	www.scribd.com Internet Source	2%
4	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On